


Sentenza n. 669/2025 pubbl. il 27/08/2025
RG n. 629/2024


Sentenza n. cronol. 4888/2025 del 27/08/2025

ragioni di fatto e di diritto della decisione, locuzione quest'ultima interpretata come estrinsecazione dell'iter logico giuridico seguito per addivenire alla decisione, che può prescindere dal dar conto di tutte le questioni prospettate dalle parti ove non costituiscano premesse logicamente e giuridicamente necessarie.

Oggetto del presente giudizio è la richiesta di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] di declaratoria di nullità del licenziamento intimatogli per superamento del periodo di comporto in quanto la sua assenza dal lavoro dal 01/10/2022 al 30/06/2023 sarebbe stata determinata non da malattie comuni e intermittenti, ma da patologia inabilitante al lavoro di lunga durata qualificabile come *handicap* ai sensi della direttiva 2000/78/CE, recepita dal D.Lgs. n. 216 del 2003.

In fatto il ricorrente ha affermato:

di aver prestato attività lavorativa di carattere subordinato alle dipendenze della resistente dal 01/07/2022 al 27/09/2023 (data del licenziamento) come operaio inquadrato nel livello D1 ex CCNL industria metalmeccanica presso l'unità produttiva di [REDACTED] (BS);

di essersi assentato dal lavoro per malattia dal 1 ottobre 2022 al 30 giugno 2023 a causa di una patologia da lesione del gomito, dell'avambraccio e del polso destro con conseguente lesione muscolo tendinee, nervose e vascolari;

di essersi sottoposto ad intervento chirurgico ma che, tuttavia, alla visita fisiatrica del 14/11/2022, veniva accertato un peggioramento clinico;

in data 02/12/2022 gli era stata definitivamente accertata l'anestesia nel territorio innervato del nervo ulnare, distale alla lesione con mano benedicta, estensione e flessione polso completa con deviazione radiale ed ulnare del carpo I dito rigido; dopo ulteriori accertamenti da ultimo in data 27/02/2023 veniva confermata la paralisi del nervo ulnare dx;

in data 5 maggio 2023 si era sottoposto ad altro intervento per la ricostruzione microchirurgica del nervo ulnare, intasamento del ramo dorsale del nervo radiale finché a seguito di terapia riabilitativa cessava la malattia in data 30/06/2023.

La società convenuta, tempestivamente costituitasi in giudizio, ha chiesto il rigetto della domanda evidenziando che il ricorrente si era assentato a motivo di un infortunio non lavorativo e che aveva ripreso regolarmente il lavoro in data 1 luglio 2023 e che non poteva essere qualificato soggetto in condizioni di *handicap*.

In particolare ha riferito che:

in data 22.9.22 il ricorrente informava il responsabile del reparto stamperia, cui era addetto, di avere avuto delle liti in famiglia e che delle cugine si erano picchiate e, a riprova di tale circostanza, mostrava un video nel quale si vedevano per terra quattro vasi rotti e del sangue (doc.3);

in data 2.10.22, il ricorrente dichiarava al responsabile del reparto stamperia di essersi tagliato in casa, nel pulire un acquario.



Sentenza n. 669/2025 pubbl. il 27/08/2025
RG n. 629/2024
Sentenza n. cronol. 4888/2025 del 27/08/2025



in data 4.10.22, il ricorrente inviava certificato di ricovero dal 1.10.22 al 4.10.22, con prognosi sino ad almeno il 6.11.22 (doc.4).

dal 1.7.23 al 16.9.23 il ricorrente aveva ripreso il lavoro.

in data 18.9.23 il ricorrente dichiarava al responsabile del reparto stamperia di essere caduto in monopattino il giorno precedente, 17.9.23, inviandogli anche una fotografia (doc.5);

a seguito di tale ulteriore assenza per malattia dal 17.9.23 al 30.9.23 (doc.6) gli era stato intimato il licenziamento per l'intervenuto superamento del periodo di comportamento (doc.7).

Sostiene parte ricorrente che, stante la sussistenza della condizione di *handicap*, non si verterebbe nell'ambito della malattia comune come invece ritenuto dalla società resistente e quindi dall'applicazione della disposizione prevista dalla contrattazione collettiva sul comportamento conseguirebbe per il ricorrente un trattamento discriminatorio e pertanto il licenziamento sarebbe nullo. A suo avviso l'applicazione delle previsioni dell'art. 2 Tit. VI del CCNL Metalmeccanica Industria richiamato dalla resistente nella lettera di licenziamento, si pone in netto contrasto con il diritto dell'Unione Europea, con la sentenza della Corte di Giustizia UE del 18/01/2018 e con la recente giurisprudenza della Suprema Corte.

D'altro canto la datrice di lavoro afferma che gli esiti del trauma subito non hanno impedito al ricorrente di riprendere normalmente il lavoro entro il periodo di comportamento (circostanza che evidenzerebbe la natura comune della patologia) e che il ricorrente neppure ha dedotto di avere una limitazione di lunga durata, "che comporti una limitazione che possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori." Parte resistente ha sostenuto altresì che, quand'anche la condizione del ricorrente dovesse essere qualificata come di handicap, si porrebbe la questione dell'adeguatezza del periodo di comportamento.

Così riferite sommariamente le allegazioni delle parti e le questioni sollevate, si osserva quanto segue:

- risulta dalla documentazione prodotta dalla parte ricorrente che l'assenza dal lavoro è stata determinata da un evento traumatico che non è avvenuto sul posto di lavoro (ved. certificati medici allegati);
- è incontestato che il ricorrente abbia regolarmente ripreso la sua attività lavorativa senza segnalare al datore di lavoro che, in conseguenza della lesione subita, non sarebbe stato in grado di svolgere le sue mansioni in tutto o in parte. Alcuna osservazione è, al riguardo, stata formulata dalla difesa del ricorrente né nell'atto introduttivo né in replica alla memoria di costituzione;
- è indubbio che l'ulteriore assenza, quella che ha determinato il superamento del periodo di comportamento, è intervenuta per fatti del tutto estranei a tale evento tant'è vero che non è stata allegata alcuna documentazione medica né alcun riferimento





ne è stato fatto nel ricorso. Né è stata formulata alcuna contestazione alla deduzione di parte resistente;

- è altresì incontestato che [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] al momento del licenziamento avesse superato il periodo di comportamento previsto dal CCNL industria metalmeccanica che, peraltro, alcuna delle parti ha prodotto in giudizio.

Dalla disamina della documentazione medica allegata al ricorso e segnatamente dell'ultimo certificato prodotto (in data 8 maggio 2023) emerge una situazione diversa da quella affermata: il sanitario dà atto delle condizioni del ricorrente all'esito della seconda operazione e prescrive un periodo di riabilitazione, ma non afferma in alcun passaggio che vi sia una lesione irreversibile del nervo ulnare della mano dx.

Chiariti ora i termini della questione sottoposta al vaglio di questo giudice e le emergenze documentali, si deve ricordare che la definizione del concetto di disabilità è mutato, a partire dal 2003, sulla base della nozione introdotta dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La Corte di Giustizia UE si è espressa dichiarando che la nozione di *handicap* di cui alla Direttiva 2000/78/CE dev'essere interpretata: *“nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che in interazione con barriere di diversa natura può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata”* (Corte di Giustizia UE, cause C-335/11 e C-337/11, sentenza del 11 aprile 2013, HK Danmark). In senso analogo si pongono anche le pronunce nelle cause C-270/2016, sentenza del 18 gennaio 2018, *Ruizi Conejero* e C-395/2015, sentenza del 1° dicembre 2016, *Daouidi*. Quest'ultima espressamente prescrive che per considerare *“duratura”* una limitazione riconducibile al concetto di *handicap* occorre avere particolare riguardo *“alla circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o ... il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona”*. IL D.lgs n. 62/2024, in coerenza con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ha modificato la L. 104/1992, facendo propria la nozione estesa di disabilità, da intendersi come: *“una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”*.

Nel contesto appena delineato, ove vige il divieto di discriminazione, anche indiretta, dovuta a disabilità nella sua accezione appena descritta, s'inserisce il vaglio del periodo di comportamento sotto il profilo della potenzialità discriminante dei



Sentenza n. 669/2025 pubbl. il 27/08/2025
RG n. 629/2024
Sentenza n. cronol. 4888/2025 del 27/08/2025



soggetti fragili. La sentenza della Corte di Cassazione n. 9095/2023 ha affermato che la nozione di *handicap*/disabilità non coincide con lo stato di malattia, oggetto della disciplina contrattuale collettiva sul comparto, in quanto quest'ultima può essere tanto causa quanto effetto della prima e che un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia connessa al suo stato di disabilità e, dunque, a una maggiore morbilità. Ne consegue, secondo la Corte di Cassazione, che l'applicazione a detto lavoratore del periodo di comportamento ordinario costituisce una discriminazione indiretta, visto il maggiore rischio per quest'ultimo di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi previsti per la conservazione del posto di lavoro.

La Corte, tuttavia, precisa che tanto non deve indurre a ritenere che non debba o non possa essere previsto un limite massimo di giorni di assenza per malattia del lavoratore disabile perché ritiene che debba trovare applicazione il principio dell'individuazione di "*soluzioni ragionevoli*". Sullo stesso solco si pone la successiva sentenza n. 11731/2024, che si è pronunciata anche con riguardo al regime probatorio della discriminazione indiretta. La citata sentenza, infatti, precisa che grava sul datore di lavoro l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti in ragione della disabilità. La Corte ritiene che, una volta che il datore di lavoro sia edotto della condizione effettiva di *handicap* del lavoratore, ha l'onere di attivarsi per approfondire le ragioni delle assenze per malattia eventualmente dipendenti dall'*handicap* noto. Successivamente la Corte di Cassazione, nuovamente ribadito il suo orientamento nella sentenza n. 14316/2024 (che ha rilevato il dovere di diligente collaborazione del lavoratore nel fornire i dati richiesti) ha poi escluso con la sentenza n. 15723/2024 che la durata più o meno lunga del comportamento possa eliminare o ridurre la condizione di svantaggio del lavoratore affetto da disabilità, perché questi si trova comunque esposto al rischio di ammalarsi più frequentemente, di accumulare più assenze e di raggiungere più in fretta il limite massimo di conservazione del posto, risolvendosi l'uniformità di trattamento in condizione di per sé idonea a porre il lavoratore portatore del fattore di discriminazione in una condizione sfavorevole rispetto al *tertium comparationis*.

Così evidenziato l'approdo cui è giunta la giurisprudenza della Suprema Corte nella materia in esame, si deve tuttavia affermare che nel caso in esame non si può parlare di soggetto in condizione di *handicap* alla luce della nozione sopra enucleata dalla Corte di Giustizia.

Depone in questo senso sia la circostanza che le lesioni evidenziate dal ricorrente sono la conseguenza di un evento traumatico e non di una patologia, sia la circostanza che l'ininterrotta assenza dal lavoro del ricorrente non si è verificata in



Sentenza n. 669/2025 pubbl. il 27/08/2025

RG n. 629/2024

Sentenza n. cronol. 4888/2025 del 27/08/2025



quanto il lavoratore, in conseguenza dell'evento traumatico, ha sviluppato una patologia di lunga durata o ha subito una limitazione fisica irreversibile. Infatti, a prescindere dai certificati medici trasmessi al datore di lavoro che nulla chiariscono al riguardo limitandosi a citare l'evento traumatico come motivo dell'assenza, anche la documentazione prodotta in giudizio attesta che il ricorrente non ha sviluppato una patologia bensì ha dovuto sottoporsi ad interventi chirurgici ed a riabilitazioni. Né risulta provato che in seguito all'evento infortunistico egli abbia subito una duratura *“compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”*. Si deve infine escludere, sempre alla luce della documentazione prodotta, che *“ all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo “* L'ultimo certificato medico rilasciato al lavoratore poneva una prognosi sino al 30 giugno 2023.

In effetti, come esattamente rilevato dalla parte resistente e non contestato dal ricorrente, il 1 luglio 2023 è rientrato in servizio ed ha ripreso l'attività lavorativa. Ciò dimostra che le conseguenze dell'evento traumatico si erano risolte ben prima del termine del periodo di comportamento che, lo si ripete è stato superato, a causa di altra assenza per un evento traumatico del tutto diverso.

Tale conclusione consente di escludere che la applicazione dell'art. 2 Tit. VI del CCNL Metalmeccanica Industria possa avere determinato una discriminazione indiretta nei confronti del ricorrente.

Le spese di lite, stante la novità delle questioni trattate, possono essere integralmente compensate fra le parti.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando ogni contraria istanza ed eccezione disattesa così provvede:

respinge il ricorso

compensa le spese di lite

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Brescia il 15/05/2025

il Giudice del lavoro

Dott. Mariarosa Clara Pipponzi

Firmato Da: PIPPONZI MARIAROSA CLARA Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 59ad2c21e2521e79

